

2014年(平成26年)10月9日 木曜日

試用期間満了時の本採用拒否

Q 試用期間中の従業員ですが勤務態度がよくありません。試用期間満了時に本採用を拒否することはできますか。あるいは試用期間を延長することはできますか。

法律あれこれ

A 従業員について一定の期間を試用として雇用することがあり、就業規則にも試用期間満了までに「社員」として不適格と認められたときには本採用をしない

「と記載されている場合があります。試用期間中の勤務状態等により、当初知ることや、試用期間満了時の本採用拒否は通常の解雇の場合と比較して広い範囲で認められます。決定後における調査の結果により、または試用期間中の勤務状態等により、当初知ることができず、または知ることができないような事実を知るに至った場合において、その者を引き続き企業に雇用しておくのが適当でないと判断することが、客観的に相当であると認められる場合」として

しかし、フリーハンドで認められているわけはありません。判例では「企業が採用められる場合」として

客観的な事由が必要

います。

つまり従業員としての職務能力・資質や協調性に欠け、注意されず、将来にわたって改善の見込みがないことが客観的に認められる場合のみ、採用の拒否が認められることになり、試用期間の延長については、従業員の地位を不安定にすることから、就業規則などで延長の可能性やその事由、期間などが明確に定められていない限り認められないと考

えられています。そのため企業は原則として当初の試用期間が満了した時点で本採用とするのか、拒否するのかを決めなければならず、本採用を拒否する客観的事由がない場合は、たとえ本意でなくても原則として本採用をせざるを得ないことになり、なお通常は、試用期間が過ぎると特に本採用の意思表示をすることなく、通常の労働契約に移行することになります。

(弁護士 松田健太郎)